20

看護師教育システムの導入 ーラダー別キャリア開発プログラムー

広島県赤十字血液センター

川口　泉，岡本秋子，水井正明，沖田　肇

【目的】

当センター採血課では，2006年から新人教育システムとしてプリセプターシップを導入し，新人と中堅層の能力開発の動機づけを行ってきたが，その後の継続教育に関する指針や体系は確立されていなかった。看護職者としての継続的な能力開発や自己研鑽は個人の意思に委ねられており，組織的な人材教育のシステム作りが課題となっていた。そこで今回「赤十字医療施設のキャリア開発ラダー」を参考に，看護師の能力開発を支援することを目的とした教育プログラムをシステム化し導入したので報告する。

【方法】

1.「教育理念」「教育方針」を明確にし，継続教育の必要性を周知させる。
2. 看護師の能力開発の段階（ラダー）をレベルIからレベルVに分類し，それぞれの段階に応じた目標管理をする。
3.『看護師のラダー別到達目標』と『ラダー別教育システム体系図』,『ラダー別研修指標』を整備し，それぞれが段階的に自主的な自己啓発が図れるよう支援する。
4.職場内外の研修，研究・発表，また各係活動などは有用な研修活動と考え推奨する。
5.研修や講習を受講した場合，『教育研修カード』に記載し課長または各係長に承認を得る。この『教育研修カード』を自己研鑽活動の業績とし，各自が保管する。
6.個々のレベルの到達目標に達成した段階で評価会を実施し，そのレベルの認定を行う。

【結果・考察】

教育システム導入後，ラダー別到達目標を基に個人のレベルを分類したことで，自己のレベルとキャリアについて考える機会を提供することができ，自己の進むべき方向性を明確にし，学習意欲を高めるような組織的な体系が構築された。また，教育システムの構築を組織全体で取り組み，教育環境を整えたことは，人材育成への有効な足がかりとなったと考えられる。このシステム導入が，赤十字施設の一員であることの意識を高め，血液事業に携わる看護師としてのモチベーション維持・向上につながることを期待している。

21

成分採血指導マニュアル作成の取り組み ～採血業務の均一化に向けて～

北海道赤十字血液センター

算用子裕美，長谷川真由美，塚田克史，
荒木あゆみ，金井ひろみ，池田久實

【はじめに】当センター採血部門では，新人，異動職員等の教育訓練において，社内統一版の標準作業手順書（以下，SOP）に加え，各取扱説明書及び指導項目確認チェックリストを用いて実施してきた。しかし，成分採血は，通常の作業手順以外に必要な知識や注意点が多く，指導者の指導の内容にもばらつきがあり，受講者の理解度に差が生じていた。今回，成分採血に関する研修内容を均一化し，適切かつ安全な採血を実施する為の指導用マニュアル（以下，マニュアル）を作成したので，その取り組みについて報告する。**【方法】** 1）マニュアルの作成：成分採血専任者7名で指導要綱，注意点等を列挙した。また，各業者には，成分採血装置及びキットについて不明・疑問点の確認を行った。2）内容確認：マニュアルを採血担当職員全員（31名）に回覧し，改善点を検討した。3）効果確認：今年度配属された異動職員（成分未経験）研修に使用し，指導担当者により運用効果を評価した。**【結果】** 1）マニュアル作成作業を通じて，成分採血専任者間の知識や情報の均一化が図られ，理解度も向上した。2）採血担当職員で検討した結果，ほぼ全職員において知識や理解度の向上に有益な内容であると評価され，教育訓練資料として有用と考えられた。一方，特にトラブル対応に関する内容については，発生時の迅速な対応に役立つような内容・表現への改善要望が約52%に見られた。3）マニュアルを用いることにより，必要事項を確実に指導することが出来，研修内容の均一化に有用と考えられた。**【まとめ】**通常の作業手順以外にも知識や注意点を必要とされる成分採血に関する指導用マニュアルは研修内容の均一化を図る上で有用であり，また，その取り組みは課内全体での知識・情報の共有，理解度の向上に有効であった。今後，職員からの意見・要望をもとに，更に内容の充実を図って行きたいと考える。